



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal médico del
Departamento de Medicina de Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Alcala Mendoza, Rosa Maria (orcid.org/0000-0001-9693-1456)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

Mtro. Mejia Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi esposo por su apoyo constante y comprensión en esta etapa, ya que estuvo presente apoyándome en todo momento.

A Dios que me bendice cada día y guía mis pasos, a mis compañeras de curso con las cuales compartimos momentos difíciles, pero que logramos superar unidas hasta el final.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres porque gracias a ellos he logrado mis metas, por su apoyo y consejos.

A mi esposo por ser mi motivación para no rendirme en este proceso y por ser mi ejemplo para seguir.

A mis asesores por la paciencia y orientación que se me brindó para poder lograr este objetivo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en personal médico del Departamento de Medicina de Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023", cuyo autor es ALCALA MENDOZA ROSA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 11- 01-2024 23:37:47

Código documento Trilce: TRI - 0704233





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALCALA MENDOZA ROSA MARIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en personal médico del Departamento de Medicina de Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALCALA MENDOZA ROSA MARIA DNI: 46737585 ORCID: 0000-0001-9693-1456	Firmado electrónicamente por: RALCALAME26 el 25- 01-2024 08:23:21

Código documento Trilce: INV - 1467431



Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
III.1 Tipo y diseño de investigación	13
III.2 Variables y operacionalización	13
III.3 Población, muestra y muestreo	14
III.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
III.5 Procedimientos	16
III.6 Método de análisis de datos	16
III.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1	Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023	18
Tabla 2	Síndrome de Burnout en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023.	19
Tabla 3	Desempeño laboral en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023.	20
Tabla 4	Dimensión cansancio emocional y desempeño laboral en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023	21
Tabla 5	Dimensión despersonalización y desempeño laboral en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023	22
Tabla 6	Dimensión realización personal y desempeño laboral en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023	23

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo en el periodo Octubre – Diciembre, 2023. Tuvo un diseño correlacional simple, población de 95 personal médico, con una muestra de 76 participantes, se les aplicó dos cuestionarios, el cuestionario valorativo de Burnout (MBI-HSS) constituido por 22 preguntas, y el cuestionario de desempeño laboral constituido por 20 preguntas. Los resultados fueron para la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral ($r = - .838$, $p = .000$). La frecuencia del Síndrome de burnout fue del (39.5%) y del desempeño laboral fue de nivel bajo (28.9%), nivel medio (27.6%) y nivel alto (43.4%). Respecto a la relación de las dimensiones del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral, tenemos para cansancio emocional ($r = - .629$, $p = .000$), para despersonalización ($r = - .519$, $p = .000$) y para realización personal ($r = .839$, $p = .000$). Se concluye que el síndrome de Burnout posee relación negativa, alta y significativa con el desempeño laboral, por lo tanto, a mayor aparición del síndrome más bajo es el desempeño laboral.

Palabras clave: Burnout, desempeño, laboral, relación.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between Burnout Syndrome and Work Performance in the medical staff of the Department of Medicine of a Level III-1 Hospital in Trujillo in the period October - December, 2023. It had a simple correlational design. population of 95 medical personnel, with a sample of 76 participants, two questionnaires were applied, the Burnout assessment questionnaire (MBI-HSS) consisting of 22 questions, and the job performance questionnaire consisting of 20 questions. The results were ($r = -.838$, $p = .000$) for the relationship between Burnout Syndrome and work performance. The frequency of burnout syndrome was (39.5%) and work performance was low level (28.9%), medium level (27.6%), and high level (43.4%). Regarding the relationship between the dimensions of Burnout Syndrome and work performance ($r = -.629$, $p = .000$), for emotional exhaustion ($r = -.519$, $p = .000$), for depersonalization, and ($r = .839$, $p = .000$) for personal fulfillment. It is concluded that Burnout syndrome has a negative, high, and significant relationship with work performance, therefore, the greater the appearance of the syndrome, the lower the work performance.

Keywords: Burnout, performance, work, relationship

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el mayor estudio de los factores que giran en torno al desempeño laboral ha generado la identificación de diversas entidades que predisponen o se convierten en un factor adverso, siendo uno de ellos el síndrome de Burnout. Este síndrome, descrito como la réplica inapropiada al estrés, genera agotamiento emocional, despersonalización de la actividad a realizar y por ende una aparente disminución del desempeño en el trabajo, con consecuencias devastadoras en los individuos que la padecen condicionando absentismo, poca satisfacción laboral, toma de decisiones inadecuadas y poniendo en riesgo el trabajo a realizar. (García-Molina et al., 2022)

Desde el momento que este síndrome es reconocido por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo en el trabajo dado que altera la salud mental y el bienestar, se han realizado diversas investigaciones a nivel internacional de esta patología en personal de salud específicamente en médicos especialistas, con cifras variables de prevalencia que oscilan desde el 2.7% hasta el 86.5%. Este amplio margen de prevalencia que se distribuye en Hispanoamérica (12.2%); en Norteamérica (22%- 45.4%), en América del Sur (2.7% - 86.5%); Europa (4% - 55%); Asia (47.9%); Centroamérica y el Caribe (17% - 25%); y México (21.5% - 51.3%), demostrando la relevancia de riesgo en el personal médico de adolecer este síndrome y de que deben existir distintos factores asociados según cada población que genera una amplia distribución de la prevalencia. (Castañeda-Aguilera y García, 2020)

En cuanto al desempeño laboral, se ha identificado en Pakistán que el personal de salud tiene un desempeño laboral que se ve influenciado por distintos factores dentro de los cuales el estrés laboral tiene un papel importante, así como la violencia en el trabajo, el acoso laboral y el ostracismo en el lugar de trabajo. (Rasool et al., 2020)

Así mismo, en China valoraron el desempeño laboral en médicos recién egresados que tenía que laborar en áreas rurales en programas de servicios obligatorios, encontrando que el desempeño laboral era bueno considerando como influencias

positivas el quedarse a trabajar en su lugar de origen y en puestos debidamente financiados. (Li et al., 2022)

En Latinoamérica la frecuencia del Síndrome de Burnout encontrada en una revisión sistemática en personal de salud es de entre 2%- 76%, siendo con mayor frecuencia en médicos de distintas especialidades y en médicos residentes; siendo lo valores de Brasil (3%-76%), México (7%-59%), Argentina (40%), Perú (4%). Los resultados demuestran una sobrecarga en las horas laborales en los hospitales, afectando la calidad de vida laboral, altera la calidad de atención, incrementa el riesgo de errores en la atención y de accidentes laborales. (Kennya et al., 2018)

Es así que, en México en una investigación realizada en personal médico, se encontró que el desempeño laboral se podría ver afectado, teniendo en cuenta que el aspecto psíquico tiene una influencia importante en la calidad de vida laboral, con un valor predictivo significativo alto, dado que se afirma que un trabajador satisfecho y saludable es más productivo con un mejor desempeño. (López-Martínez et al., 2022)

A nivel del Perú, en Arequipa la prevalencia de Burnout nivel severo es del 6.9% en personal médico, 10.9% en Cusco y 15% en Tacna, de igual forma que en Lima la prevalencia es variable del y va 11.49% al 57.02%. (Muñoz-del-Carpio et al., 2019)

En efecto, en Lima el Síndrome de Burnout en médicos de un Hospital tuvo una prevalencia del 15,3% encontrándose que a pesar de que la prevalencia no fue alta, estos presentaban factores de riesgo que los predisponen a desarrollarlo como elevados niveles de cansancio físico, así como mental. (Chilquillo-Vega et al., 2019)

Por su parte, con respecto al desempeño laboral, en la ciudad de Chancay, el 80% de los médicos en el servicio de Medicina Interna de un Hospital tenía un desempeño laboral eficiente, el 15% regular y el 5% deficiente. (Asmat, 2020)

A nivel local en La Libertad, en la provincia de Chepén se encontró que la prevalencia del síndrome de burnout de 200 personal de salud de los cuales 23 fueron médicos, fue de nivel alto en el 34%, nivel medio en el 36% y nivel bajo en el 30%. (Fernández, 2020)

Ahora bien, respecto al desempeño laboral a nivel de La Libertad no se ha logrado encontrar estudios en los últimos cinco años que nos permitan valorar el desempeño laboral en personal médico, cabe resaltar que en la provincia de Trujillo tampoco se han encontrado estudios que valoren la prevalencia de síndrome de burnout ni la valoración de su desempeño laboral dentro de este periodo de tiempo, habiéndose observado que la prevalencia de este síndrome en el personal médico es infravalorada y que podría ser un determinante importante en su desempeño laboral, ya que por este motivo podría verse afectado.

Por la amplia distribución de la prevalencia según cada población y más aún por la necesidad de conocer si este síndrome posee una relación con el desempeño laboral por lo expuesto anteriormente, se formuló el problema de la presente investigación: ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo en el periodo Octubre – Diciembre, 2023?

La justificación del presente trabajo, surge ante la necesidad de conocer la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral percibido por el personal médico en nuestro medio local, siendo relevante para la sociedad ya que existe la predisposición de los médicos a desarrollar el síndrome de burnout por la naturaleza de las diversas actividades que realizan, los riesgos y obligaciones a los que se exponen como la atención de pacientes en consulta externa, hospitalización, interconsultas en la emergencia, estar a cargo de personal de salud en formación, trámites administrativos, procedimientos médicos, todo esto sumado a la responsabilidad ética y al riesgo de tener conflictos médico legales a los que están expuestos diariamente por su labor. Nos brinda aporte teórico, dado que al no haber encontrado un estudio que mida esta relación en médicos en nuestra región, se cubre el vacío del conocimiento en esta área. Dando como aporte de utilidad metodológica ya que da potencial beneficio a resolver problemas prácticos al evaluar el desempeño laboral, generando además un instrumento para la intervención de ser necesaria por los jefes inmediatos que repercutirá en la optimización de la atención realizada por la población a estudiar. Adicionalmente se genera una retroalimentación en el instrumento a utilizar para evaluar el desempeño laboral.

Para abordar el problema de investigación, se planteó como objetivo principal determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo en el periodo Octubre – Diciembre, 2023.

Para alcanzar el objetivo principal, se diseñaron los objetivos específicos basados en las frecuencias de las variables y en las dimensiones del síndrome de Burnout, los cuales son identificar la frecuencia de síndrome de Burnout en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III-1, identificar la frecuencia de los niveles de desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III-1, identificar la relación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III-1, identificar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III-1, identificar la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III-1.

Así mismo, se planteó la hipótesis general: El Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo en el periodo Octubre- diciembre, 2023. De igual forma, se plantearon las hipótesis específicas: La dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III -1, la dimensión despersonalización del síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III -1, la dimensión realización personal del síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III -1.

II. MARCO TEÓRICO

Se exploró la conexión entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral percibido en médicos. Para comprender mejor esta relación, analizaremos los estudios previos de estas variables clave.

Sobre la interacción de estas variables encontramos diversas publicaciones, con resultados variados, dependiendo de la población ya sean personal sanitario en general o específicamente médicos, enfermeras, odontólogos, directivos.

A nivel internacional Wang et al. (2022) en China realizaron una investigación con método descriptivo, correlacional y de regresión lineal en personal sanitario con una muestra de 1200 participantes, en la cual buscaron identificar la relación entre las variables, compromiso organizacional, satisfacción laboral, Burnout y desempeño laboral, además para determinar la asociación entre el desempeño laboral y el resto de las variables. Para valorar el Burnout se utilizó la Encuesta de Maslach y para el desempeño laboral un instrumento desarrollado por Zhao et al. Dentro de este estudio al valorar la correlación de las variables desempeño laboral y Burnout, se encontró una correlación de Pearson de -0,41 de resultado, por lo que con respecto a estas variables concluyen que existe una correlación negativa.

Además, Dyrbye et al. (2019) en Estados Unidos realizaron un estudio transversal en 637 enfermeras para determinar la relación entre las variables Burnout, el ausentismo laboral y el desempeño laboral. Utilizaron como instrumento para valorar el Burnout la encuesta de Maslach, y para el desempeño laboral el cuestionario de desempeño laboral y de salud de la Organización Mundial de la Salud (HPQ). Se obtuvo como resultados que las enfermeras con Burnout calificaban su desempeño laboral como peor tomando como referente al alto desempeño, siendo el OR 5,01, IC 95 %: 3,09 a 8,14 para el desempeño deficiente el OR 2,68, IC 95%: 1,82 a 3,99 para el desempeño medio. Concluyendo que el Burnout duplica las probabilidades de un bajo desempeño laboral.

Por su parte Viteri (2021), en Ecuador en la investigación realizada en 93 trabajadores sanitarios, con diseño transversal y correlacional, aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) y una escala de desempeño laboral, tipo Likert, los cuales fueron validados. Se encontró un Rho de Spearman de 0,15 que demostró que el

desempeño laboral no se interrelacionaba con el síndrome de burnout en la población estudiada.

A nivel nacional, Medina (2022), en Jaén, en la investigación no experimental, de correlación realizada en 100 profesionales del establecimiento de Salud de la zona, siendo ésta además transversal y correlacional, encontró un Rho de Spearman igual a $-0,642$ de la relación de Burnout con el desempeño laboral. Por lo que infiere que hay una relación negativa de las variables.

Además, Lorenzzi (2021), en Lima en cirujano dentistas, realizó una investigación diseño no experimental, correlacional, cuya muestra consistió en 63 participantes, utilizando dos cuestionarios. El interrogatorio utilizado para el Síndrome de Burnout fue el Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) y un interrogatorio adaptado y validado para valorar el desempeño laboral. En este estudio se obtuvo un $p\text{-valor} > 0,05$ y la correlación -0.161 y como conclusión que no se evidencia relación de las variables en cirujano dentistas.

Paralelamente, Acosta (2021), en Lima, su investigación cuyo diseño fue correlacional, investigó en enfermeras en un Hospital, tuvo como muestra 121 participantes. Obtuvo como hallazgos que el 56.2% de participantes tenían Burnout en un nivel medio, bajo el 23.1%, y óptimo de desempeño laboral en un 100% de participantes por lo que concluyó que no hay relación de las variables en enfermeras.

Mientras tanto, Cortavarría (2021), en Chiclayo, en el personal sanitario de una institución Nivel I, realizó una investigación no experimental, de correlación con la colaboración de 67 participantes, obtuvo Rho de Spearman $-0,371$ y concluyó que hay relación de las variables Burnout y desempeño laboral siendo una correlación baja y negativa.

Sin embargo, Pastor (2021), en Huacho realizó una investigación en el personal asistencial del Hospital Regional, la investigación fue descriptiva, relacional, transversal, y la conformaron 302 participantes, encontró una Rho de Spearman $0,133$ y como conclusión obtuvo que existe relación entre el Burnout y el desempeño laboral y una correlación positiva de ambas variables.

Coincidiendo con Chirinos (2022), en Chiclayo en su estudio realizado en un hospital de la zona, que fue correlacional, no experimental, con una participación de 80 personas, a quienes se aplicó un interrogatorio para el Burnout y el desempeño laboral, para finalmente encontrar Rho Spearman 0,580 y una significancia bilateral de $0,00 < 0,05$ e inferir que existe una relación con significancia entre ambas variables en la población estudiada.

Al igual que Santander (2022), en Chiclayo en el estudio no experimental, descriptivo y correlacional realizado en 40 enfermeras emergencistas en una institución de salud durante la época de pandemia por Covid-19. Utilizó la encuesta Maslach Burnout Inventory junto a otra encuesta de evaluación del desempeño validada. Encontraron la existencia de relación de ambas variables en enfermeras que trabajan en el área de emergencia.

De igual manera, Salazar (2021), en Junín, en el estudio realizado en profesionales de una brigada de actuación inmediata de una institución sanitaria Nivel I, el cual se realizó una investigación transversal y correlacional con 25 médicos de muestra, encontró una Rho Spearman de 0.605 ($p < 0.05$). Concluyendo que existe relación con significancia de las variables desempeño laboral y Burnout.

Finalmente, Díaz (2020) en Trujillo en su investigación transversal y correlacional, en los directivos de una institución sanitaria en los tiempos del Covid-19, siendo 100 integrantes, encontró la existencia de relación significativa e inversa de las variables Spearman R -0,287 ($p\text{-valor}=0,026$), así como con las dimensiones específicas del desempeño laboral Spearman R -0,273, -0,258, -0,336 ($p\text{-valor}=0,035$, $p\text{-valor}=0,046$, $p\text{-valor}=0,009$). Por lo que concluye que el incremento del Síndrome de Burnout implica que disminuya el desempeño laboral y que las relaciones entre el Burnout y las dimensiones que implican el desempeño laboral son significativas e inversas con cada una de ellas.

Por otro lado, en cuanto a la explicación teórica del Síndrome de Burnout, tenemos diferentes teorías. En su investigación Vicuña (2016) hace una compilación a detalle de las características de cada una de ellas, tenemos la teoría sociocognitiva del Yo, del intercambio social, del campo organizacional y el modelo estructural que integra a las ya mencionadas.

La teoría sociocognitiva del Yo, la cual refiere que el ambiente laboral se corresponde con el desarrollo de sentimientos de éxito en la organización, el nivel de seguridad percibida por las personas con respecto a sus capacidades y eficacia influyen en sus respuestas emocionales, ya sea de depresión, estrés. (Cherniss, 1993)

Además, tenemos la teoría del intercambio social que se basa en la comparación social de los trabajadores, debido a esta comparación pueden sentir falta de igualdad, de ganancias, de reconocimiento lo que llevaría al desarrollo del síndrome de burnout. (Martinez, 2010)

En la teoría del campo organizacional se afirma que el síndrome de burnout surge en dos etapas. Primero refiere que por el estrés en el trabajo se pierde el compromiso con sus labores, por sobrecarga laboral, poca o excesiva estimulación, por lo que los trabajadores pierden el control y generan una deficiencia en su autoimagen dando como consecuencia cólera, mal humor y cansancio. En la segunda etapa, se inician formas de afrontar ese estrés que genera el trabajo, por lo que se presentaría un alejamiento de lo estresante en sus labores, cuando este alejamiento implica una indiferencia emocional, maltrato hacia los usuarios sería negativo y ya se referiría al síndrome de Burnout propiamente dicho. (Golembiewski et al., 1983)

La última teoría mencionada es la llamada teoría estructural en la que explicaron el origen, el desarrollo y las implicaciones del síndrome de Burnout. Refieren que es una réplica al estrés en el trabajo percibido cuando las estrategias para afrontarlo no son eficaces. Estas respuestas son influenciadas por las cogniciones de las personas, que determinarían sus percepciones, así como sus conductas. Habría una etapa de falta de autorrealización seguido de un agotamiento afectivo y finalmente la desagregación de la persona. (Gil- Monte et al., 1998)

Según otra teoría refiere que el síndrome de Burnout es un factor que causa estrés y se relaciona con una mala calidad de vida y enfermedades, dado a que se encuentra más susceptible, puede llegar a sufrir de depresión severa, fatiga emocional, falta de interés en sus labores, por lo que impiden la mejora de su desempeño laboral. Este síndrome puede aparecer debido a un mal clima laboral,

o a la interacción con usuarios externos de las instituciones en las que laboran, incluso puede deberse a problemas familiares, duelo por fallecimiento de alguien cercano, accidentes o acontecimientos que puedan desencadenar depresión. (Garita y Herrera, 2019)

Para definir al Síndrome de Burnout en su publicación *Burnout*, el costo de cuidar; Maslach nos presenta a esta entidad nosológica como un síndrome psicológico que acontece como una réplica a una exposición por mucho tiempo al estrés relacionado al trabajo y que está conformado por componentes como: cansancio emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. (Maslach, 1982)

El conocimiento y estudio del síndrome de Burnout ha generado un aumento logarítmico de estudios con mayor énfasis en las profesiones consideradas con mayor riesgo a padecerlo, encabezando la lista de estos estudios las profesiones asociadas al cuidado de la salud. Es por ello el interés en identificar los factores que predisponen la presencia de este síndrome, además de predecir la aparición temprana del mismo con la finalidad de eliminar lo más pronto posible la probable mala influencia que puede tener en el desempeño laboral. (Chirico, 2016)

Al referirnos a estos factores, se ha encontrado que son diversos y que predisponen la presencia de este síndrome planteando dos procesos básicos; el de interacción y enfoques estructurales o el de transacciones o de procesos. Por ejemplo, en un ambiente caótico como la emergencia de un hospital, el personal que se dedica a desplazar pacientes, pueden estar expuestos a la misma carga de estrés como el que sufre el personal en hospitalización o sala de operaciones ya que el trabajo que desempeña es principalmente de procesos, pero en el mismo ambiente de emergencia, la carga de estrés es distinta la que sufre el emergenciólogo comparada a la de un médico en consulta externa ya que su trabajo pertenece al área de estructura e interacción. (Chirico, 2016)

Al analizar la educación médica, se empezó a buscar en un grupo de alumnos de medicina en España los factores que predisponen al Síndrome de Burnout y se encontró que el apoyo familiar durante los estudios generaba menor puntuación, así como la cantidad de años cursados para llegar a la titulación y estudios

posteriores a la misma se asociaron a mayor puntuación durante los estudios de medicina. (Gil-Calderon, 2021)

Enfocándonos en las teorías que fundamentan el desempeño laboral tenemos la teoría de Campbell el cual es uno de los referentes teóricos del desempeño laboral, lo considera de forma multidimensional, conformado por componentes conductuales con la finalidad de mejorar las instituciones como son el dominio en tareas específicas, la capacidad para realizar determinadas tareas, habilidades en tareas no especificadas, comunicación, disciplina , comportamiento, trabajo en equipo, nivel de apoyo, supervisión, influencia, participación. (Campbell, 1990)

Una segunda teoría establece que el desempeño laboral son las conductas observadas de los empleados cruciales para el logro de objetivos, estas pueden verse afectadas por diversos factores los cuales influenciarán en su esfuerzo y percepción, estableciendo una relación de costo-beneficio. (Chiavenato, 2019)

Otra teoría del desempeño laboral nos menciona que la conducta de los empleados surge de acuerdo con el tipo de puesto que tiene, funciones y atribuciones, depende de la interacción con la organización, de si satisface sus necesidades y acorde a esto será la motivación y el desempeño en su trabajo. (Faria, 2004)

Para definir el vocablo desempeño laboral tenemos que son las obras y conductas de los colaboradores de una institución que nos llevan a lograr los objetivos, además refiere que es un sistema dirigido a desarrollar efectividad para el éxito de las instituciones haciendo uso de sus dimensiones como el desempeño de tareas de acuerdo a los conocimientos, comportamientos inadecuados y desempeño de acuerdo a la situación, convirtiendo al desempeño laboral en una herramienta importante a la que debemos priorizar para mejorar la eficacia de los colaboradores. (Bautista et al., 2020)

De manera similar, otra definición refiere al desempeño laboral como la agrupación de capacidades, comportamientos de los colaboradores, para lograr los objetivos de las instituciones, promoviendo buenos resultados, el cual es medible, considerándose un indicador para el logro de metas definidas, produciendo la excelencia, eficiencia y eficacia en una institución. (Chiavenato, 2019)

Ahora bien, las dimensiones del desempeño laboral incluyen diferentes aspectos los cuales son englobados en dos dimensiones principales según el método mixto de evaluación del cual hablaremos más adelante, estas dimensiones son el desempeño de la función que consisten en la cantidad de trabajo ejecutado normalmente, calidad del trabajo, conocimiento de las tareas, actitud frente a la institución, colegas; y la dimensión características individuales, que abarca la comprensión, creatividad y realización de ideas. (Chiavenato, 2019)

Entre los factores interrelacionados al desempeño laboral, se afirma que no existe asociación del desempeño laboral con factores sociodemográficos y organizacionales y que si hay asociación con factores motivacionales. (Colque, 2022)

Por su parte, Bautista et al. (2020) recalcan que es un tema que viene siendo estudiado hace muchos años, y que siempre ha querido ser mensurado haciendo uso de cuestionarios, debido a que tiene impacto que puede ser positivo o negativo en las instituciones, de acuerdo con las capacidades del trabajador, es por esto que siempre ha sido de interés para las instituciones para poder brindarles los recursos necesarios para así poder lograr los objetivos y metas.

Es por esto que existen diversas formas de evaluación del desempeño laboral, tenemos los métodos tradicionales los cuales son realizados de acuerdo a nivel jerárquico y las nuevas tendencias que son utilizar métodos mixtos los cuales dan lugar a tres vertientes como la desburocratización del proceso, la evaluación hacia la cima y la autoevaluación de los mismos colaboradores por el cual los colaboradores van a poder evaluar su desempeño para poder alcanzar sus objetivos, metas fijadas, así como identificar sus necesidades, debilidades y fortalezas. (Chiavenato, 2019)

Con respecto a las teorías que existen de la relación del síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral se ha postulado en una teoría que el burnout se refleja tanto en el ámbito público como privado siendo mayor cuando se trata con personas externas, siendo los trabajadores de salud los más afectados, con mayores niveles de sobrecarga repercutiendo en su desempeño. (Ccoscco, 2021)

Otra teoría nos expone que existen diversas consecuencias del Síndrome de Burnout que presentan los empleados teniendo un desequilibrio tanto físico como mental que puede incluso llegar a incapacitarlos, siendo un problema de gran importancia que ha implicado la afección del desempeño laboral. (Sánchez y Wolfe, 2020).

Con respecto a la normativa peruana de interés que involucra al Síndrome de Burnout tenemos la Ley de Salud Mental (2019) la ley N.º 30947, la cual establece el marco legal para que la población tenga disponibilidad de los servicios enfocados en salud mental para asegurar el bienestar de los individuos vulnerables y así mejorar su calidad de vida. De igual forma recalca que la Constitución Política del Perú específicamente en el artículo 7, refiere que los seres humanos tienen derecho a disfrutar de una salud mental óptima

Según la Ley Marco del empleo público (2005) Ley N.º 28175, uno de sus objetivos es normar la gestión del desempeño laboral para así poder dar una calidad óptima de los servicios a la población, estableciendo en el artículo 11 que es un deber y un derecho la mejora en el desempeño laboral, así como incitar la autorrealización profesional para así brindar un mejor servicio.

El presente estudio seguirá el paradigma del positivismo debido a que consiste en que mientras se van enfrentando los problemas va llegando a la verdad absoluta, así mismo determina un espacio significativo entre el objeto de estudio y el investigador. El investigador es neutral y no influye en el objeto de estudio. (Miranda y Ortiz, 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Fue del tipo aplicada, debido a que permite utilizar el conocimiento existente para resolver problemas. (Hernández-Sampieri, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación:

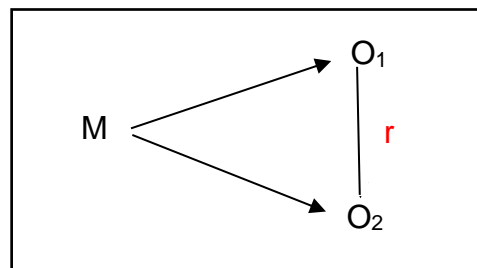
El diseño fue no experimental, transversal y correlacional simple.

Es no experimental, porque no se alteraron las variables; transversal, dado que se midió al mismo tiempo la exposición y el efecto. Así mismo es de tipo correlacional simple en el que se intentó demostrar la asociación entre las variables (Hernández-Sampieri, 2014).

El diseño se plasmó de la siguiente manera:

Variable 1: Síndrome de Burnout

Variable 2: Desempeño laboral



Dónde:

M = Personal médico de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo

O₁ = Variable 1: Síndrome de Burnout.

O₂ = Variable 2: Desempeño laboral.

r = Relación entre variables de estudio.

3.2 Variables y operacionalización

En la investigación se consideró:

Variable 1: Síndrome de Burnout, cuyas dimensiones son: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal

Variable 2: Desempeño laboral, cuyas dimensiones son: desempeño de la función, características individuales.

Para la operacionalización de cada una de estas variables se consideró las definiciones tanto conceptual como operacional, dimensiones, indicadores, así como su escala de medición. (Anexo 1)

3.3 Población, criterios de inclusión y exclusión, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Estuvo constituida por 95 personas que es el número total de personal médico del Departamento de Medicina.

La población es definida como el grupo de casos asequible y reducido de cual se elegirá la muestra, así mismo cumple con las características establecidas. (Hernández-Sampieri, 2018)

Criterios de inclusión:

- Personal médico que aceptaron participar en el estudio.
- Personal médico que se encontraron al menos 6 meses de labor en el Departamento de medicina.
- Personal médico que no realizaron más de 75 horas extra dentro o fuera de la institución.
- Personal médico que tuvieron al menos 120 horas efectivas en el Departamento de medicina.

Criterios de exclusión:

- Personal médico que se encontraron de vacaciones.
- Personal médico que tuvieron vacaciones efectivas en los últimos 30 días.
- Personal médico con diagnóstico de enfermedad psiquiátrica.
- Personal médico que no desearon brindar su consentimiento informado.

3.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra para este estudio estuvo calculado mediante la fórmula para estudios con población finita. Realizando dicho cálculo, se estableció una muestra conformada por 76 médicos de la población que cumplieron con los criterios establecidos tanto de inclusión, así como los de exclusión del Departamento de medicina del Hospital Nivel III-1 de Trujillo. (Anexo 7)

3.3.3. Muestreo

Fue del tipo probabilístico aleatorio simple, debido a que se realizó la selección de los médicos del Departamento de Medicina con la misma posibilidad de ser elegidos para la muestra de acuerdo con los criterios establecidos a través de una selección aleatoria. (Hernández-Sampieri, 2018)

3.3.4. Unidad de Análisis

Cada uno de los médicos que cumplieron con los criterios de inclusión, así como de exclusión del Departamento de Medicina.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos: Se empleó la técnica de la encuesta.

Instrumento: Se utilizó el cuestionario para ambas variables.

Para estudiar la variable Síndrome de Burnout, se empleó como instrumento el Cuestionario valorativo de Burnout (MBI-HSS), el cual cuenta con tres dimensiones y veintidós ítems, hace uso de la escala de Likert. Presenta niveles y rangos para las dimensiones. El Síndrome de Burnout estuvo presente cuando se presentaron altos niveles de cansancio emocional, altos niveles de despersonalización y bajos niveles de realización personal. Fue validado por Oyola (2021) a través de una validación de criterio y encontró un Coeficiente del alfa de Cronbach de 0,908 el cual es considerado un valor confiable para ser aplicados en médicos. (Anexo 2). De igual forma se verificó la confiabilidad aplicando el instrumento en una prueba piloto con 20 participantes cuyo Coeficiente del Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.845 corroborándose que tiene buena confiabilidad. (Anexo 8)

En el caso de la variable desempeño laboral, se manejó como instrumento, el cuestionario de desempeño laboral de Paulino (2021) al cual se le realizaron modificaciones para adaptarlo mejor a nuestra realidad, el cual, cuenta con 2 dimensiones y 20 ítems, utiliza la escala de Likert, además contiene sus niveles y rangos para medir el desempeño laboral. (Anexo 3). Se realizó la validación del instrumento en médicos por un Juicio de expertos de 3 miembros acreditados en investigación (Anexo 5), así como la confiabilidad en 20 participantes, a través del Coeficiente del Alfa de Cronbach que fue de 0.93, valor considerado como confiable. (Anexo 8).

3.5 Procedimientos

Para iniciar, se solicitó el permiso a la institución para poder desarrollar la investigación, una vez obtenido el permiso respectivo (Anexo 9), se captó a los médicos parte de la muestra y se les informó sobre el desarrollo de la investigación y los objetivos planteados, para los que aceptaron ser parte de la investigación se les entregó el consentimiento informado (Anexo 4) para ser firmado por cada uno de ellos. Luego, se procedió a aplicar los instrumentos de Síndrome de Burnout y desempeño laboral por 20 minutos cada uno, los cuales conservaron el anonimato de los participantes. Finalmente se procedió a procesar y analizar los datos obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

Se obtuvieron los datos utilizando los instrumentos aplicados respectivamente para las variables del estudio, se procesó la información haciendo uso de los programas de estadística Excel y SPSS V.25 con los cuales se construyeron tablas de distribución de frecuencias relativas y absolutas. Para obtener la relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman dado que se estudió la relación de dos variables cualitativas ordinales. Los resultados se presentan en tablas de una y doble entrada.

3.7 Aspectos éticos

El estudio siguió los principios éticos de autonomía, privacidad y seguridad de los participantes detallados en el informe de Belmont (1963). Igualmente, se consideraron los principios establecidos por el Colegio Médico del Perú (2007) en su código de ética y deontología respetándose el bien privado de la información y los principios de confidencialidad y beneficencia.

De la misma forma, se cumplió con la autorización del Comité de ética de la Universidad César Vallejo y con lo solicitado por la misma, utilizando la herramienta Turnitin, la cual determinó la originalidad de la investigación, así como la compatibilidad con otros trabajos encontrados en las bases de datos, superándose con satisfacción este requisito.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023.

Síndrome de burnout	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%	
Sin burnout	0	0.0%	13	17.1%	33	43.4%	46	60.5%	$r = - .838$
Con burnout	22	28.9%	8	10.5%	0	0.0%	30	39.5%	
Total	22	28.9%	21	27.6%	33	43.4%	76	100.0%	$p = .000$

Nota. Esta tabla muestra la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

En la tabla se observa que del (60.5%) que no presentaron síndrome de Burnout, el (43.4%) califico desempeño alto, seguido de un (17,1%) desempeño laboral media. Así mismo de aquellos que presentaron síndrome de Burnout en (39.5%) calificaron desempeño laboral bajo (28.9%) seguido de medio en un (10.5%).

El valor del coeficiente de correlación de Spearman ($r = - .838$) y su nivel de significancia ($p = .000$) determinan que el síndrome de Burnout posee relación negativa, alta y significativa con el desempeño laboral.

Por ende, una mayor presencia de síndrome de Burnout en personal médico se refleja en una disminución del desempeño laboral, la misma que se puede mejorar evaluando periódicamente al personal para su oportuno diagnóstico, manejo, así como la implementación de medidas preventivas para evitar la repercusión en el desempeño laboral.

Tabla 2

Síndrome de Burnout en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023.

Síndrome de burnout	<i>N</i>	%
Sin burnout	46	60.5%
Con burnout	30	39.5%
Total	76	100.0%

Nota. *Esta tabla muestra la frecuencia del Síndrome de Burnout*

En la tabla 2 se evidencia que 30 médicos tienen síndrome de Burnout en un (39.5%). Así mismo se evidencia que 46 que representan el (60.5%) no presentan síndrome de Burnout.

Al existir la presencia del síndrome de Burnout en la población estudiada amerita evaluar factores asociados para intervenir en ellos y establecer posibles estrategias preventivas.

Tabla 3***Desempeño laboral en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023.***

Desempeño laboral	N	%
Bajo	22	28.9%
Medio	21	27.6%
Alto	33	43.4%
Total	76	100.0%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia de los niveles de desempeño laboral.

En la tabla 3 se muestra la frecuencia de los niveles de desempeño laboral, con (43.4%) desempeño alto, (27.6%) desempeño laboral medio y (28.9%) de desempeño laboral bajo.

A pesar de que la mayoría de los evaluados posee un desempeño laboral alto, se debe aunar esfuerzos para que el porcentaje siga creciendo de manera sostenida en el tiempo.

Tabla 4***Dimensión cansancio emocional y desempeño laboral en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023***

Cansancio emocional	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%	
Bajo	0	0.0%	1	1.3%	13	17.1%	14	18.4%	<i>r</i> = - .629
Medio	0	0.0%	1	1.3%	9	11.8%	10	13.2%	
Alto	22	28.9%	19	25.0%	11	14.5%	52	68.4%	
Total	22	28.9%	21	27.6%	33	43.4%	76	100.0%	<i>p</i> = .000

Nota. Esta tabla muestra la relación entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral

En la tabla 4 se evidencia que del (18.4%) de médicos que presentan bajo cansancio emocional el (17.1%) presenta desempeño laboral alto y el (1.3%) medio. Así mismo, del (13.2%) de médicos que presentan cansancio emocional medio, el (11.8%) presenta desempeño laboral alto y el (1.3%) medio. Por su parte, del (68.4%) de médicos que presentan alto cansancio emocional, el (14.5%) presenta desempeño laboral alto, seguido de medio en un (25%), y bajo en un (28.9%).

El valor del coeficiente de correlación de Spearman ($r = - .629$) y su nivel de significancia ($p = .000$) identifican que el cansancio emocional posee una relación negativa, moderada y significativa con el desempeño laboral.

Hay un porcentaje significativo de personal médico que presenta alto cansancio emocional que se ve reflejado en un bajo desempeño laboral, el mismo que se puede mejorar realizando actividades de relajación durante la jornada laboral, como pausas activas.

Tabla 5***Dimensión despersonalización y desempeño laboral en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023***

Despersonalización	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%	
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	2	2.6%	2	2.6%	<i>r</i> = - .519
Medio	0	0.0%	0	0.0%	13	17.1%	13	17.1%	
Alto	22	28.9%	21	27.6%	18	23.7%	61	80.3%	
Total	22	28.9%	21	27.6%	33	43.4%	76	100.0%	<i>p</i> = .000

Nota. Esta tabla muestra la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral

En la tabla 5, se evidencia que del (2.6%) que presenta despersonalización baja, el total refiere desempeño laboral alto, del (17.1%) que presenta despersonalización media, el total refiere desempeño laboral alto, y del (80.3%) que presenta despersonalización alta, el (23.7%) refiere desempeño laboral alto, seguido del medio en un (27.6%) y bajo en un (28.9%).

El valor del coeficiente de correlación de Spearman ($r = - .519$) y su nivel de significancia ($p = .000$) identifican que la despersonalización posee una relación negativa, moderada y significativa con el desempeño laboral.

Hay un porcentaje significativo de personal médico que presenta alta despersonalización que se ve reflejado en un bajo desempeño laboral, la misma que se puede mejorar planteando aumentar el tiempo de consulta por cada paciente en una jornada laboral.

Tabla 6***Dimensión realización personal y desempeño laboral en el personal médico del departamento de medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023***

Realización personal	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%	
Bajo	22	28.9%	8	10.5%	1	1.3%	31	40.8%	<i>r</i> = .839
Medio	0	0.0%	10	13.2%	6	7.9%	16	21.1%	
Alto	0	0.0%	3	3.9%	26	34.2%	29	38.2%	
Total	22	28.9%	21	27.6%	33	43.4%	76	100.0%	<i>p</i> = .000

Nota. Esta tabla muestra la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral

En la tabla 6 se evidencia que del (40.8%) de médicos que presenta realización personal bajo, el (1.3%) refiere desempeño laboral alto, seguido del medio en un (10.5%), y bajo en un (28.9%). Así mismo, del (21.1%) que presenta realización personal media, el (7.9%) refiere desempeño laboral alto seguido del medio en un (13.2%). Por su parte, del (38.2%) que presenta realización personal alto, el (34.2%) refiere desempeño laboral alto, seguido del medio en un (3.9%).

El valor del coeficiente de correlación de Spearman ($r = .839$) y su nivel de significancia ($p = .000$) identifican que la realización personal posee una relación positiva, alta y significativa con el desempeño laboral.

Hay un porcentaje significativo de personal médico que presenta baja realización personal que se ve reflejado en un bajo desempeño laboral, la misma que se puede mejorar otorgando reconocimientos e incentivos positivos por su labor realizada.

V. DISCUSIÓN

La creciente necesidad en las últimas décadas de conocer y manipular de manera positiva los factores asociados al desempeño laboral, genera una alta competitividad individual y grupal que promueve a que los gestores de los servicios de salud busquen las mejores estrategias para lograr estar cada vez más cerca del desempeño laboral que genere una prestación en salud que cumpla con todos los estándares para ser considerada ideal.

Es ahí donde aparece el síndrome de Burnout, una visión moderna del estrés y agotamiento emocional, que, de estar presente, podría ser el factor que disminuya la capacidad de desarrollar una adecuada prestación de salud y por ende disminuir el desempeño laboral.

Es así que, en la tabla 1 donde se muestra la relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral, se evidencia que aquellos médicos que presentaron síndrome de Burnout en (39.5%) calificaron desempeño laboral bajo (28.9%) seguido de medio en un (10.5%). Así también, se aprecia que el síndrome de Burnout posee relación negativa, alta y significativa con el desempeño laboral ($r = -.838$, $p = .000$), por lo que a mayor presencia de síndrome de burnout menor es el desempeño laboral. De la misma forma en la teoría, autores como Sánchez y Wolfe (2020) mencionan que el síndrome de Burnout conduce a un desequilibrio tanto físico como mental que puede incluso llegar a incapacitar al personal y a una serie de cambios en la actitud y el desempeño laboral, viéndose este último disminuido. Así también, Ccoscco (2021) en su teoría explica que el Burnout se ve reflejado en el ámbito público como privado, siendo mayor cuando se trata con personas externas, como es el caso de los trabajadores de salud en los que se ha encontrado que son los más afectados, con mayores niveles de sobrecarga lo que se ve implicado en su desempeño laboral. Por otro lado, investigaciones similares al respecto tenemos la investigación de Wang (2022), en China al valorar la correlación de estas variables en profesionales de la salud, encontró que existe una relación negativa y significativa ($r = -.41$, $p < .001$) por lo que el Burnout explica en gran medida la variación del desempeño laboral, y que debemos disminuir el Burnout para mejorar el desempeño. De igual modo, Medina (2022) en un establecimiento de salud de Jaén, obtuvo resultados similares en personal

asistencial encontrando una relación negativa y significativa de ambas variables ($r = -.642, p < .05$). Similar a lo encontrado por Cortavarría (2021), en personal sanitario de un Hospital, quien evidenció una relación negativa, baja y significativa del Burnout con el desempeño laboral ($r = -.371, p < .05$). Así mismo, Ccari (2021) en personal de salud de una clínica de Arequipa, encontró que el Burnout con el desempeño laboral se relacionaba negativa, moderada, significativamente ($r = -.752, p = .000$). En forma similar, Lescano y Silva (2022), en personal que realiza labor asistencial de una institución de salud de Chimbote evidenciaron que existe una relación negativa, moderada y significativa entre el burnout y el desempeño laboral ($r = -.679, p = .000$).

En la tabla 2, donde se muestra la frecuencia de Síndrome de Burnout, se evidencia la presencia de 30 médicos con síndrome de Burnout que representan el (39.5%) del total de médicos evaluados. Así mismo, se evidencia que 46 que representan el (60.5%) no presentan síndrome de Burnout. Esto se explica por la teoría estructural de Gil- Monte et.al (1998) en la que describen el origen, el desarrollo y las implicaciones de este síndrome. Refieren que inicia como una réplica al estrés en el trabajo, siendo no eficaces las estrategias para afrontarlo. Estas respuestas son influenciadas por las cogniciones de las personas, que determinarían sus conductas. Posteriormente, existe una etapa de falta de autorrealización seguido del agotamiento afectivo llevando finalmente a la desagregación de la persona. De la misma manera, la teoría de Stehman et al. (2019) nos respaldaría con mayor profundidad los hallazgos encontrados ya que refieren que el Burnout es un síndrome psicológico complejo que se presenta en los médicos en todos sus niveles de formación, iniciándose desde que fueron estudiantes, dándose por causas multisistémicas, como limitaciones en la historia clínica, largas jornadas laborales, deudas educativas, y la cultura de no poder hacer errores.

Cabe señalar que, los resultados encontrados reflejan que hay médicos que presentan Burnout, estando este valor dentro del rango referido por Castañeda-Aguilera y García (2020) en su estudio quien encuentra que la presencia de Burnout específicamente en médicos especialistas en América del sur estaba entre (2.7%) y (86.5%), coincidiendo con los resultados evidenciados en la revisión sistemática realizada por Álvarez et al.(2019) en la cual encontraron que la prevalencia del

Burnout en médicos de Latinoamérica variaba del (20.3%) al (45.88%). Del mismo modo, en el estudio realizado por Castañeda-Aguilera y García (2020) en un Hospital de México encontraron que el (49.5%) de médicos especialistas presentaban el Síndrome de Burnout. Similar a lo encontrado por Alcaraz et al. (2023) en médicos que se encontraban realizando la especialidad en el área de medicina interna de una institución de salud de Paraguay siendo la prevalencia del síndrome en un (46.5%). Por su parte, Patiño y Rubio (2020) encontraron valores cercanos de prevalencia de Burnout en un Hospital de Venezuela siendo del (20.1%) en médicos residentes. Sin embargo, existen estudios que discrepan de estos resultados como los valores hallados por Kenya (2018) quien en su revisión sistemática encontró que en Perú la prevalencia de Burnout en médicos era mucho menor siendo del (4%). Resultados similares a los de Cotrina-Onofre y Panez-Mateo (2019) quienes evidenciaron en Huánuco que el Burnout en médicos se presentaba en el (2.7%) siendo esta información de tres hospitales. Al igual que, en el estudio realizado en un Hospital de Lima por Chilquillo-Vega et al. (2019) en el cual a pesar de que la mayoría de los médicos tenía factores de riesgo para presentar Burnout se evidenció que la prevalencia fue del (15.3%).

En la tabla 3 se muestra la frecuencia de los niveles de desempeño laboral, con (43.4%) del total con desempeño alto, (27.6%) desempeño laboral medio y (28.9%) de desempeño laboral bajo, lo que refleja que la mayoría de personal médico refiere un desempeño laboral alto. Para la teoría de Chiavenato (2019) las conductas observadas por los colaboradores para el logro de objetivos se reflejan en el desempeño laboral, el cual puede verse comprometido por una serie de factores diversos los cuales influenciarán en su esfuerzo y percepción. De igual forma, Faria (2004) en su teoría nos menciona que el desempeño laboral surge de acuerdo con el tipo de puesto, funciones, atribuciones, de la interacción con la organización y si su trabajo satisface sus necesidades. Por lo que la forma en como el nivel desempeño laboral es percibido por los médicos puede ser variable ya que tiene la influencia de todos estos factores mencionados.

De esta manera, estos valores evidenciados no coinciden con los de Días et al. (2022) quienes encontraron que el (88%) de personal sanitario de Ecuador reportaban un desempeño laboral alto, (6%) un desempeño laboral medio y (5%)

un desempeño laboral bajo. Al igual que, Cortavarría (2021) en personal sanitario de Chiclayo, el investigador clasificó al desempeño laboral en eficiente, regular y deficiente, evidenciando que el (79.1%) consideraba tener un desempeño laboral eficiente, el (20.9%) regular y nadie consideró tener un desempeño deficiente. De la misma manera que lo hallado por Lescano y Silva (2022), en personal asistencial de Chimbote, quienes reportaron en un (80.8%) un desempeño laboral bueno, (19.2%) regular y (0%) malo. Asimismo, no coincide con los resultados obtenidos por Ancco et al. (2023) en personal que brinda servicios de salud de una institución peruana siendo el (40%) del personal de salud que considera un desempeño laboral bueno, el (45.3%) regular y sólo el (14.7%) lo percibe como malo. Del mismo modo difiere de los resultados encontrados por Asmat (2020) en un Hospital de Chancay en el que encontró que los médicos en un (80%) consideraban tener un desempeño laboral eficiente, lo calificaron como regular en el (15%) y como deficiente en el (5%). No obstante, en el presente estudio, podemos evidenciar que los médicos reportaron en mayor cantidad tener un desempeño laboral bajo, siendo los resultados similares al estudio de Colachagua (2022) en personal médico de Huancayo quienes reportaron en el (37.1%) un desempeño laboral alto, (39.3%) medio y (23.6%) bajo.

En la tabla 4, se muestra la relación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral, identificándose que el cansancio emocional posee una relación negativa, moderada y significativa con el desempeño laboral ($r = - .629$, $p = .000$), por lo que a mayor presencia de cansancio emocional menor es el desempeño laboral reportado. Esto se sustenta con la teoría de Sánchez y Wolfe (2020) quienes refieren que el cansancio emocional es caracterizado por el agotamiento, fatiga y cinismo que reporta el individuo con Burnout en gran parte del tiempo que perdura a pesar de haber un descanso adecuado. De la misma manera, que con la teoría de Edú-Valsania et al. (2022) en la que se menciona que los individuos con estas sensaciones de agotamiento y cansancio presentan dificultad para la adaptación en sus labores debido a que no tienen la energía para poder enfrentar sus tareas en el trabajo, lo cual nos podría conllevar a un compromiso del desempeño laboral.

Es así que, los resultados coinciden con el estudio de Ancco et al. (2023), que evidencia la relación negativa y significativa ($r = -.42$, $p = .000$) determinando que un alto porcentaje de cansancio emocional es un factor determinante de un menor desempeño laboral, haciendo que este no sea el adecuado por la sensación de frustración tanto en el trabajo como a nivel personal. Lo mismo podemos verlo reflejado en los resultados evidenciados por Medina (2022), siendo que la relación entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral es negativa moderada y significativa ($r = -.574$, $p < .05$). Idénticamente, Ccari (2021), encontró que el cansancio emocional y el desempeño laboral se relacionaban negativa, moderada y significativamente ($r = -.696$, $p = .001$). Concordando con Lescano y Silva (2022), en Chimbote, quienes evidenciaron que la relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral era negativa, moderada y significativa ($r = -.601$, $p = .000$).

Por otra parte, en la tabla 5, se muestra la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral, identificándose que la despersonalización posee una relación negativa, moderada y significativa con el desempeño laboral ($r = -.519$, $p = .000$), por lo que a mayor presencia de despersonalización menor es el desempeño laboral reportado. De igual forma, esto podría verse explicado por la teoría de Sánchez y Wolfe (2020) en la que nos indica que la despersonalización ocurre como consecuencia de un mal control de las emociones por el individuo quien se encuentra susceptible al llanto sin algún motivo, así como de falta de empatía, indiferencia ante los pacientes lo cual implicaría que el desempeño laboral se vea afectado.

Siendo así que los resultados de esta investigación coinciden con, Ancco et al. (2023) quienes encuentran que la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral era negativa y significativa ($r = -.656$, $p = .000$). De igual forma, Medina (2022) encuentra resultados similares en su estudio, siendo que la relación despersonalización y el desempeño laboral era negativa, moderada y significativa ($r = -.622$, $p < .05$). Así mismo, Ccari (2021) encontró que la despersonalización con el desempeño laboral se relacionaba negativa, moderada y significativamente ($r = -.656$, $p = .002$). En forma similar, Lescano y Silva (2022), evidenciaron que la relación de la despersonalización y el desempeño laboral era negativa, moderada

y significativa ($r = -.591$, $p = .000$). Siendo así que, niveles altos de despersonalización reflejan actitudes negativas, falta de motivación en la atención, poco interés en los pacientes, viéndose así el desempeño laboral afectado.

Finalmente, en la tabla 6, se muestra la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral, identificándose que la realización personal posee una relación positiva, alta y significativa con el desempeño laboral ($r = .839$, $p = .000$) por lo que a mayor presencia de realización personal mayor es el desempeño laboral reportado. En tal sentido, el sustento de estos hallazgos es la teoría de Sánchez y Wolfe (2020) la cual indica que la realización personal en el Burnout se ve comprometida, existiendo una sensación de duda de las capacidades del individuo, fracaso, impotencia, así como una baja sensación de logro, reflejándose finalmente en una valoración profesional negativa. De igual manera, se sustenta con la teoría de Edú-Valsania et al. (2022) en la que menciona que estas dudas de las capacidades y la autoevaluación negativa conllevan a una menor productividad, baja moral lo cual implicaría un pobre desempeño.

Del mismo modo, Medina (2022) reporta que la realización personal se relaciona positiva, considerable y significativamente con el desempeño laboral ($r = .718$, $p < .05$). Al igual que, Ccari (2021) encontró que la realización personal y el desempeño laboral se relacionaban positiva, moderada y significativamente ($r = .600$, $p = .005$). Concordante con los resultados de Colachagua (2022), quien también encontró una relación positiva, significativa entre la realización personal y el desempeño laboral ($r = .143$, $p < .05$). En forma similar, Lescano y Silva (2022) evidenciaron que la realización personal y el desempeño laboral se relacionaban positiva, moderada y significativamente ($r = -.440$, $p = .000$). Ciertamente, los niveles de realización personal se ven comprometidos cuando los médicos disminuyen su compromiso de logro de metas en el trabajo, falta de expectativas personales, siendo afectados por tener la percepción de que no realizan correctamente su trabajo viéndose reflejado también en su desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. El síndrome de Burnout posee relación negativa, alta y significativa con el desempeño laboral ($r = -.838$, $p = .000$), por lo tanto, a mayor aparición del síndrome más bajo es el desempeño laboral.
2. El síndrome de Burnout se encuentra presente en el (39.5%) del total de médicos evaluados en un Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023.
3. La frecuencia de los niveles de desempeño laboral alto es de (43.4%) en contraste del (28.9%) de desempeño laboral bajo.
4. El cansancio emocional se relaciona negativa, moderada y significativamente con el desempeño laboral ($r = -.629$, $p = .000$), por ende, a menor cansancio emocional mejor desempeño laboral.
5. La despersonalización se relaciona negativa, moderada y significativamente con el desempeño laboral ($r = -.519$, $p = .000$), identificándose así que a menor despersonalización mejor desempeño laboral.
6. La realización personal se relaciona positiva, alta y significativamente con el desempeño laboral ($r = .839$, $p = .000$), identificándose así que a mayor realización personal se presenta un mayor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Al servicio de salud ocupacional del hospital, se sugiere que, en las evaluaciones anuales, se efectivice la valoración por el servicio de salud mental, para la identificación de los casos, con su respectivo manejo, así como hacer un trabajo en conjunto para generar estrategias de prevención como programas de mejora del ambiente laboral e institucional, y así mejorar el desempeño laboral del personal médico.

A la oficina de capacitación, investigación y docencia del hospital, realizar estudios posteriores que evalúen factores predisponentes modificables del síndrome de Burnout en médicos, además estos estudios deben ser sostenibles en el tiempo para valorar el impacto a lo largo de los años.

A la jefatura del Departamento de Medicina del hospital, hacer un monitoreo continuo del desempeño laboral de los médicos, así como el estudio de su variabilidad en el tiempo y comparación con otros departamentos del mismo Hospital para así poder aplicar las intervenciones oportunas.

Al comité de salud y seguridad en el trabajo del hospital, implementar y socializar programas para el manejo del estrés, pausas activas en el trabajo, enseñar tipos de meditación, que permitan disminuir los niveles de cansancio emocional en el personal médico.

Al área de recursos humanos del hospital, potenciar la formación de habilidades sociales, de igual forma respetar el número de pacientes atendidos por hora para así evitar sobrecargar al personal médico durante su jornada laboral para evitar la despersonalización.

A la jefatura del Departamento de Medicina del Hospital, implementar talleres de coaching para mejorar la motivación, así como brindar incentivos positivos, reconocimientos periódicamente para poder potenciar la realización personal.

REFERENCIAS:

- Acosta, C. E. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en Hospital Covid Nivel II de Lima* [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80506>
- Alcaraz, A., Alderete, A., Alvarez, M., Perez, E., Franco, L., & Sosa, S. (2023). Síndrome de Burnout en médicos residentes de medicina interna. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 10(1), 57-65. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2023.10.01.57>
- Álvarez, J., Cobo, N., Parra, L., Gómez, L. & Acosta, M. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. *Revista Diálogos de Saberes*, (50), 39-60. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.50.2019.5551>
- Ancco, R., Calderón D., Quispe, G., Pacompia, J. & Vilca, Quispe, J. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Vive Revista de Salud*, 6(17), 491-502. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>
- Asmat, S. (2020). *Motivación como factor asociado al desempeño laboral en médicos del servicio de medicina interna del Hospital de Chancay 2020*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional de la Universidad San Martín de Porres https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9153/asmat_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Castañeda-Aguilera, E. y García, J. (2020). Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas y factores de riesgo. *Revista*

medica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 58(2).
<https://doi.org/10.24875/rmimss.m20000014>

Ccari, J. A. (2021). *Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59979>

Ccoscco, A. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nibert Wiener]. Repositorio Institucional de la Universidad Nibert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4829>

Cherniss, C. (1993). *The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research*. London: Taylor & Francis.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10° Ed.). México D.F., México: McGraw – Hill

Chilquillo-Vega, V. L., Lama-Valdivia, J. E., & De la Cruz-Vargas, J. A. (2019). Síndrome de burnout en médicos asistentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima Perú, 2018. *Rev. neuro-psiquiatr. (Impr.)*, 175–182.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1144837>

Chirico, F. (2016). Job stress models for predicting burnout syndrome: A review. *Annali Dell'Istituto Superiore Di Sanita*, 52(3), 443–456.
https://doi.org/10.4415/ANN_16_03_17

Chirinos Hoyos, W. R. (2022). *Burnout y desempeño laboral en el personal de Salud del área de cuidados intensivos del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, EsSalud, Chiclayo, 2021*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85667>

- Colachagua, C. Y. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal médico*. [Tesis para optar título, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis de Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6180>
- Colque Mamani, K. E. (2022). *Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba* [Tesis para optar el grado de maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81933/Colque_MKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Congreso de la República. (2005). *Ley marco del empleo público*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Congreso de la República. (2019). *Ley de Salud Mental*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-salud-mental-ley-n-30947-1772004-1/>
- Cotrina-Onofre, Y. y Panez-Mateo, L. Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco. *Rev Peru Investig Salud*. 2019;3(3): 127- 132 <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/repis/article/view/335>
- Cortavarría, J. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud del hospital I Naylamp, en el contexto Covid -19, Chiclayo*. [Tesis para optar el grado de maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78285/Cortavarría_PJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colegio Médico del Perú. (2007) Código de Ética y Deontología del Colegio Médico del Perú.
- Dias Ledesma, S. K., García León , S. M., & Yáñez Corrales, Ángela C. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la

pandemia COVID 19. *Horizonte De Enfermería*, 33(2), 123–131.
<https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>

Díaz Viscaino, S. V. (2020). Relación entre Burnout y desempeño laboral en directivos del Hospital III EsSalud “Virgen de la Puerta”-Trujillo, en tiempos Covid-19. [Tesis para optar al título de maestro, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48021>

Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC nursing*, 18, 57. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>

Edú-Valsania, S., Laguía, A., Moriano, J. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

Fernández, E. (2020). *Burnout y depresión en el personal de la red salud Chepén, La Libertad 2021*. Repositorio de la Universidad César Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59453>

Friganovi, A., Seli, P., Ili, B., & Sedi, B. (2019). Stress and Burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. In *Medicina Academica Mostariensia* (Vol. 31, Issue 2).
https://www.psychiatria-danubina.com/UserDocs/Images/pdf/dnb_vol31_noSuppl%201/dnb_vol31_noSuppl%201_21.pdf

García-Molina, C., Satorres-Pérez, M., Crespo-Mateos, A. P., Quesada Rico, J. A., García-Soriano, L., & Carrascosa-Gonzalvo, S. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos áreas de salud de Alicante. *Revista clínica de medicina de familia*, 15(1), 35–39.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000100007

Garita Elizondo, L. P., & Herrera Salazar, J. P. (2019). *El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo, caso Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Costa Rica* [Tesis para optar la licenciatura, Universidad Nacional de Costa Rica] Repositorio Académico Institucional de la Universidad Nacional de Costa Rica. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/21144/TFG%20Lilliana%20Garita%20y%20Jos%c3%a9%20Herrera%20-%20Sindrome%20de%20Burnout%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gil-Calderón, J., Alonso-Molero, J., Dierssen-Sotos, T., Gómez-Acebo, I., & Llorca, J. (2021). Burnout syndrome in Spanish medical students. *BMC Medical Education*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02661-4>

Gil-Monte, P., Peiro, J., & Valcárcel, P. (1998). A model of burnout process development: An alternative from appraisal models of stress. *Comportamento Organizacional e Gestao* (ISSN: 0872-9662), 4,165-179. https://www.researchgate.net/publication/263043320_A_model_of_burnout_process_development_An_alternative_from_appraisal_models_of_stress

Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.

Hernandez-Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* 6° Ed. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Informe Belmont (1978). Principios Éticos y Directrices para la Protección de sujetos humanos de investigación. Estados Unidos de Norteamérica: Reporte de la

Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento.

Kennya, M., Loya-Murguía, J., Valdez-Ramírez, M., & Bacardí-Gascón, A. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática Burnout síndrome among health personnel in Latinamerica: systematic review. *JONNPR*, 3(1):40-48. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>

Lescano, L. & Silva, L. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud Progreso, Chimbote – 2022*. [Tesis para optar el título , Universidad Autónoma de Ica] Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Ica <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/2070>

Li, M., Wang, Z., Zhang, B., Wei, T., Hu, D., & Liu, X. (2022). Job Performance of Medical Graduates With Compulsory Services in Underserved Rural Areas in China: A Cohort Study. *International journal of health policy and management*, 11(11), 2600–2609. <https://doi.org/10.34172/ijhpm.2022.6335>

López-Martínez, B., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

Lorenzzi Medina, L. E. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en cirujanos dentistas de la ciudad de Lima-Perú en el año 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104112/Lorenzzi_MLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maresca, G., Corallo, F., Catanese, G., Formica, C., & Lo Buono, V. (2022). Coping Strategies of Healthcare Professionals with Burnout Syndrome: A Systematic

- Review. In *Medicina (Lithuania)* (Vol. 58, Issue 2). MDPI.
<https://doi.org/10.3390/medicina58020327>
- Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*.
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981) *Maslach Burnout Inventory*. (1ra. Ed.). Estados Unidos: Palo Alto
- Medina Simpertigues, M. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral percibido por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101957>
- Miranda Beltrán, S., & Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Muñoz-del-Carpio, A., Arias, W., & Caycho-Rodríguez, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 57(2), 139-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272019000200139>
- Ojeda Mercado, G. (2016). *Modelo causal social cognitivo de Burnout en profesionales de la salud de Lima Metropolitana* [Tesis para optar el grado de doctor en psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de tesis y trabajos de Titulación de la UNMSM
<https://core.ac.uk/download/pdf/323344113.pdf>

- Oyola García, A. (2021). Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de tesis y trabajos de Titulación de la UNMSM https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16483/Oyola_ga.pdf?sequence=1
- Pastor Crispin, M. N. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huacho, 2021*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/90952>
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 912. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Raudenská, J., Steinerová, V., Javůrková, A., Urits, I., Kaye, A. D., Viswanath, O., & Varrassi, G. (2020). Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic. In *Best Practice and Research: Clinical Anaesthesiology* (Vol. 34, Issue 3, pp. 553–560). Bailliere Tindall Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2020.07.008>
- Rodrigues, H., Cobucci, R., Oliveira, A., Cabral, J. V., Medeiros, L., Gurgel, K., Souza, T., & Gonçalves, A. K. (2018). Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. *PLoS ONE*, 13(11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206840>
- Rosales-Ricardo, Y., & Ferreira, J. P. (2022). Effects of Physical Exercise on Burnout Syndrome in University Students. In *MEDICC Review* (Vol. 24, Issue 1). <https://doi.org/10.37757/MR2022.V24.N1.7>
- Salazar Villazana, L. L. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal del equipo de respuesta rápida del Hospital I Rio Negro 2020*. [Tesis

para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57451>

Sanchez, L. & Wolfe, R. (2020). Physician Well-Being. *Emergency Medicine Clinics of North America*, 38(2), 297–310. <https://doi.org/10.1016/j.emc.2020.01.005>

Santander Bonilla, L. R. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras emergencistas durante pandemia COVID - 19 Hospital Regional Docente las Mercedes - Chiclayo*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115300>

Stehman, C. R., Testo, Z., Gershaw, R. S., & Kellogg, A. R. (2019). Burnout, Drop Out, Suicide: Physician Loss in Emergency Medicine, Part I. *The western journal of emergency medicine*, 20(3), 485–494. <https://doi.org/10.5811/westjem.2019.4.40970>

Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
SINDROME DE BURNOUT	Síndrome psicológico que acontece como una respuesta a una exposición prolongada al estrés relacionado al trabajo y que está conformado por componentes como: cansancio emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. (Maslach, 1982).	Resultado de cuestionario MBI-HSS (Maslach, 1986)	Cansancio emocional	Fatiga	1,2	Ordinal	<p>Cansancio emocional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Menor o igual a 18 (Bajo) ● 19 a 26 (Medio) ● Mayor o igual a 27 (Alto) <p>Despersonalización:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Menor o igual a 5 (Bajo) ● 6 a 9 (Medio) ● Mayor o igual a 10 (Alto) <p>Realización personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Menor o igual a 33 (Bajo) ● 34 a 39 (Medio)
				Cansancio	3,4		
				Aburrimiento	5,6		
				Debilidad	7		
			Despersonalización	Endurecimiento emocional.	8,9		
				Falta de preocupación de los problemas de otros.	10,11		
				Desinterés.	12,13		
				Conducta insensible.	14		
			Realización personal	Conflictos frecuentes entre compañeros	15,16		
				Ambiente relajado	17		
				Apatía	18		
				Trastornos emocionales	19,20,21,22		

							<ul style="list-style-type: none"> ● Mayor o igual a 40 (Alto)
DESEMPEÑO LABORAL	Agrupación de capacidades, comportamientos de los colaboradores, para lograr los objetivos de las instituciones, promoviendo buenos resultados, el cual es medible, considerándose un indicador para el logro de metas definidas, produciendo la excelencia, eficiencia y eficacia en una institución. (Chiavenato, 2019).	Resultado de Cuestionario sobre desempeño Laboral (Paulino, 2021 modificado por Alcalá, 2023).	Desempeño de la función	Productividad	1,2,3	Ordinal	Nivel de desempeño laboral <ul style="list-style-type: none"> ● Bajo: 20-46 puntos ● Medio: 47-73 puntos ● Alto: 74-100 puntos
				Calidad	4,5		
				Conocimiento de tareas	6,7		
				Actitud	8,9,10,11		
			Características individuales	Creatividad	12,14		
				Comprensión	13,19		
				Realización	15,16,17,18,20		

ANEXO 2: Cuestionario de variable síndrome de Burnout

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL MÉDICO DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA DE HOSPITAL NIVEL III-1 DE TRUJILLO, 2023

CUESTIONARIO VALORATIVO DE BURNOUT (INVENTORY MASLACH INVENTORY- MBI-HSS)

Autor: Maslach, C. y Jackson, S. (1981)

Estimada(o) colega o compañero de trabajo, ante usted se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objeto valorar el Síndrome de Burnout en nuestra área de trabajo en la institución. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con una aspa o X la alternativa con la que mejor se identifica.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							

1 2	Me siento muy enérgico en mi trabajo.						
1 3	Me siento frustrado por el trabajo.						
1 4	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.						
1 5	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.						
1 6	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.						
1 7	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.						
1 8	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.						
1 9	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
2 0	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.						
2 1	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						
2 2	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.						

VALORACION DEL INSTRUMENTO:

Dimensiones:

- Cansancio emocional (CE): ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.
- Despersonalización (D): ítems 5, 10, 11, 15 y 22
- Realización personal (RP): ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21

DIMENSIONES	CATEGORIAS DE VALORACIÓN		
	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	≤18	19-26	≥27
Despersonalización	≤5	6-9	≥10
Realización personal	≤33	34-39	≥40

El Síndrome de Burnout estuvo presente cuando se presentaron altos niveles de Cansancio emocional (AE) y altos niveles de Despersonalización (D) y bajos niveles de Realización Personal (RP)

FICHA TECNICA: Cuestionario valorativo de Burnout (Inventory Maslach Inventory- MBI-HSS)

Nombre del instrumento	Cuestionario valorativo de Burnout (Inventory Maslach Inventory- MBI-HSS)
Autor	Maslach y Jackson
Año	1981
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado con el Burnout
Bases teóricas	Maslach (1981) El Burnout es un síndrome psicológico que está conformado por componentes como: alto cansancio emocional, alta despersonalización y realización personal baja.
Validación	Oyola (2021) realizó una validación de criterio en médicos peruanos a partir del cálculo del coeficiente de correlación rho de Pearson. Se observaron correlaciones moderadas con las variables proxy planteadas ($Rho = 0,399$ y 0.322) lo que permitiría afirmar que la escala evalúa adecuadamente el síndrome Burnout.
Confiabilidad	Oyola (2021) aplicó el MBI-HSS a 2216 médicos peruanos, y luego obtuvo mediante la prueba de Alpha de Cronbach, un valor de $0,908$ el cual confirma la confiabilidad del instrumento.
Versión	Primera versión
Sujetos de aplicación	Médicos cirujanos que laboran en los establecimientos de salud del Perú.
Tipo de administración	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario valorativo de Burnout
Duración	20 minutos
Normas de puntuación	Para medir la variable Burnout se aplicará en escala de Likert, lo cual tiene 22 ítems y 07 alternativas de respuesta, se

evaluará en tres dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal

Será necesario calificarlo en: Bajo, medio, alto.

- Cansancio emocional:
 - Menor o igual a 18 (Bajo)
 - 19 a 26(Medio)
 - Mayor o igual a 27 (Alto)
- Despersonalización:
 - Menor o igual a 5(Bajo)
 - 6 a 9 (Medio)
 - Mayor o igual a 10 (Alto)
- Realización personal:
 - Menor o igual a 33 (Bajo)
 - 34 a 39 (Medio)
 - Mayor o igual a 40 (Alto)

El Síndrome de Burnout estuvo presente cuando se presentaron altos niveles de Cansancio Emocional (CE) y altos niveles de Despersonalización (D) y bajos niveles de Realización Personal (RP)

ANEXO 3. Cuestionario de variable desempeño laboral

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL MÉDICO DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA DE HOSPITAL NIVEL III-1 DE TRUJILLO, 2023

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Paulino, R. (2021), modificado por Alcalá, R. (2023)

Estimada(o) colega o compañero de trabajo, ante usted se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objeto valorar su desempeño laboral en nuestra área de trabajo en la institución. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con una X la alternativa con la que mejor se identifica.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuente	Muy frecuente
1	2	3	4	5

Dimensión 'Desempeño de la función'		1	2	3	4	5
1	Termino mi trabajo oportunamente con la mejor actitud y emoción					
2	Cumplo con las tareas que se me asigna mostrando responsabilidad al desarrollarlas.					
3	Realizo adecuadamente mi trabajo para brindar un buen servicio.					
4	Realizo mi trabajo evitando cometer errores al mostrar algunas dificultades al desarrollarlo.					
5	Hago uso racional de los recursos del centro laboral para lograr los objetivos.					
6	No requiero de supervisión para el desarrollo adecuado de mis labores.					
7	Soy profesional en el trabajo brindando lo mejor de mí en el desarrollo de mis obligaciones.					
8	Soy respetuoso y amable en el trato con mis compañeros de trabajo y pacientes.					

9	Me muestro cortés con los pacientes y con mis compañeros durante todo el horario laboral.					
10	Brindo adecuada orientación a los pacientes para solucionar sus problemas.					
11	Evito los conflictos con el equipo de trabajo para en conjunto alcanzar los objetivos del departamento.					
Dimensión 'Características individuales'		1	2	3	4	5
12	Expongo nuevas ideas para mejorar los procesos laborales y alcanzar las metas.					
13	Me adapto rápidamente al cambio o al proceso de mejorar las labores					
14	Trato de buscar soluciones adecuadas y factibles ante dificultades					
15	Tengo capacidad para resolver problemas de manera inmediata y adecuada.					
16	Tengo aptitud para integrarme al equipo de trabajo en las actividades que se requieren.					
17	Me identifico fácilmente con los objetivos del centro laboral para buscar alcanzar las metas trazadas.					
18	Planifico mis actividades con anticipación buscando la mejor manera de desarrollarlas.					
19	Estoy dispuesto a integrarme en el trabajo para alcanzar los objetivos esperados.					
20	Me preocupo ampliamente por alcanzar las metas en los tiempos establecidos .					

VALORACION DEL INSTRUMENTO:

VARIABLE	CATEGORIAS DE VALORACIÓN		
	Bajo	Medio	Alto
Desempeño laboral	20-46	47-73	74-100

ANEXO 4. Consentimiento informado

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en personal médico del Departamento de Medicina de Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023”. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo. El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es: determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral en el personal médico del Departamento de Medicina de un Hospital Nivel III-1 de Trujillo en el periodo Octubre– Diciembre, 2023. Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras investigaciones al permitir brindarles una mayor información. Además, para el desarrollo del conocimiento científico, toda información brindada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética.

En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable. Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Sra. Rosa María Alcalá Mendoza.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

ENCUESTADO

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADORA

Nombre: _____

Firma: _____ Fecha: _____

ANEXO 5. Validación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Wendy Dayanara Angulo Angulo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración en Salud, Salud Ocupacional, Gestión Pública
Institución donde labora:	ESSALUD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autor(a):	Paulino, R. (2021) modificado por Alcalá, R. (2023)
Procedencia:	Perú.
Administración:	Encuesta por medio del cuestionario para medir desempeño laboral
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal médico del departamento de medicina de Hospital Nivel III-1
Significación:	Cuenta con 2 dimensiones y 20 ítems siendo 11 ítems para la primera dimensión y 9 ítems para la segunda dimensión, utiliza la escala de Likert del 1 al 5, además contiene sus niveles y rangos para medir el desempeño laboral percibido por el personal médico. PUNTUACIÓN 1: Nunca 2: Raramente

	<p>3: Ocasionalmente 4: Frecuente 5: Muy frecuente</p> <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 20-46 puntos • Medio: 47-73 puntos • Alto: 74-100 puntos
--	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de la función Características individuales	Chiavenato (2019) lo define como la agrupación de capacidades, comportamientos de los colaboradores, para lograr los objetivos de las instituciones, promoviendo buenos resultados, el cual es medible, considerándose un indicador para el logro de metas definidas, produciendo la excelencia, eficiencia y eficacia en una institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre desempeño laboral elaborado por Paulino, R. en el año 2021 modificado por Alcalá, R. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño de la función y características individuales

- Primera dimensión: Desempeño de la función
- Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción de productividad, calidad del trabajo, conocimiento de las tareas, actitud frente a la institución y colegas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	1. Termine mi trabajo oportunamente con la mejor actitud y emoción	4	4	4	
	2. Cumplo con las tareas que se me asigna mostrando responsabilidad al desarrollarlas.	4	4	4	
	3. Realizo adecuadamente mi trabajo para brindar un buen servicio.	4	4	4	
Calidad	4. Realizo mi trabajo evitando cometer errores al mostrar algunas dificultades al desarrollarlo.	4	4	4	
	5. Hago uso racional de los recursos del centro laboral para lograr los objetivos.	4	4	4	
Conocimiento de tareas	6. No requiero de supervisión para el desarrollo adecuado de mis labores.	4	4	4	
	7. Soy profesional en el trabajo brindando lo mejor de mí en el desarrollo de mis obligaciones.	4	4	4	
Actitud	8. Soy respetuoso y amable en el trato con mis compañeros de trabajo y pacientes.	4	4	4	
	9. Me muestro cortés con los pacientes y con mis compañeros durante todo el horario laboral.	4	4	4	
	10. Brindo adecuada orientación a los pacientes para solucionar sus problemas.	4	4	4	
	11. Evito los conflictos con el equipo de trabajo a fin de alcanzar los objetivos del departamento.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 44235116


 Dña. Wendy Angulo Angulo
 MEDICO CIRUJANO
 CMP: 73098

• Segunda dimensión: Características individuales

• Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción de comprensión, creatividad y realización de ideas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creatividad	12. Expongo nuevas ideas para mejorar los procesos laborales y alcanzar las metas.	4	4	4	
	14. Trato de buscar soluciones adecuadas y factibles ante dificultades	4	4	4	
Comprensión	13. Me adapto rápidamente al cambio o al proceso de mejorar las labores	4	4	4	
	19. Estoy dispuesto a integrarme en el trabajo para alcanzar los objetivos esperados.	4	4	4	
Realización	15. Tengo capacidad para resolver problemas de manera inmediata y adecuada.	4	4	4	
	16. Tengo aptitud para integrarme al equipo de trabajo en las actividades que se requieren.	4	4	4	
	17. Me identifico fácilmente con los objetivos del centro laboral para buscar alcanzar las metas trazadas.	4	4	4	
	18. Planifico mis actividades con anticipación buscando la mejor manera de desarrollarlas.	4	4	4	
	20. Me preocupo ampliamente por alcanzar las metas en los tiempos establecidos .	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI


 Dra. Wendy Angulo Angulo
 MEDICO CIRUJANO
 CMP: 73098
 44235116

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	María Elena Mendoza Chayguaque
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Escuela de Posgrado de Ciencias Médicas de Universidad Nacional de Trujillo, Pregrado de Universidad César Vallejo, Oficina de Inteligencia Sanitaria de la Gerencia de la Red Asistencial La Libertad- ESSALUD
Institución donde labora:	Gerencia de la Red Asistencial La Libertad-ESSALUD, Universidad Nacional de Trujillo, Universidad Cesar Vallejo.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autor(a):	Paulino, R. (2021) modificado por Alcalá, R. (2023)
Procedencia:	Perú.
Administración:	Encuesta por medio del cuestionario para medir desempeño laboral
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal médico del departamento de medicina de Hospital Nivel III-1

Significación:	<p>Cuenta con 2 dimensiones y 20 ítems siendo 11 ítems para la primera dimensión y 9 ítems para la segunda dimensión, utiliza la escala de Likert del 1 al 5, además contiene sus niveles y rangos para medir el desempeño laboral percibido por el personal médico.</p> <p>PUNTUACIÓN</p> <p>1: Nunca 2: Raramente 3: Ocasionalmente 4: Frecuente 5: Muy frecuente</p> <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 20-46 puntos • Medio: 47-73 puntos • Alto: 74-100 puntos
----------------	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de la función Características individuales	Chiavenato (2019) lo define como la agrupación de capacidades, comportamientos de los colaboradores, para lograr los objetivos de las instituciones, promoviendo buenos resultados, el cual es medible, considerándose un indicador para el logro de metas definidas, produciendo la excelencia, eficiencia y eficacia en una institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre desempeño laboral elaborado por Paulino, R. en el año 2021 modificado por Alcalá, R. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCI	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

A El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
	RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño de la función y características individuales

• Primera dimensión: Desempeño de la función

• Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción de productividad, calidad del trabajo, conocimiento de las tareas, actitud frente a la institución y colegas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	1. Terminó mi trabajo oportunamente con la mejor actitud y emoción	4	4	4	
	2. Cumplí con las tareas que se me asigna mostrando responsabilidad al desarrollarlas.	4	4	4	
	3. Realizo adecuadamente mi trabajo para brindar un buen servicio.	4	4	4	
Calidad	4. Realizo mi trabajo evitando cometer errores al mostrar algunas dificultades al desarrollarlo.	4	4	4	
	5. Hago uso racional de los recursos del centro laboral para lograr los objetivos.	4	4	4	
Conocimiento de tareas	6. No requiero de supervisión para el desarrollo adecuado de mis labores.	4	4	4	
	7. Soy profesional en el trabajo brindando lo mejor de mí en el desarrollo de mis obligaciones.	4	4	4	
Actitud	8. Soy respetuoso y amable en el trato con mis compañeros de trabajo y pacientes.	4	4	4	
	9. Me muestro cortés con los pacientes y con mis compañeros durante todo el horario laboral.	4	4	4	
	10. Brindo adecuada orientación a los pacientes para solucionar sus problemas.	4	4	4	
	11. Evito los conflictos con el equipo de trabajo a fin de alcanzar los objetivos del departamento.	4	4	4	


 F. U. P. - 2002
 M. G. P. - Epidemiología
 C. P. N° 3405 - RNE 0058
 F. U. P. - 2002 (S. S. S. S.)

Firma del evaluador

DNI 17907713

• Segunda dimensión: Características individuales

• Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción de comprensión, creatividad y realización de ideas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creatividad	12. Expongo nuevas ideas para mejorar los procesos laborales y alcanzar las metas.	4	4	4	
	14. Trato de buscar soluciones adecuadas y factibles ante dificultades	4	4	4	
Comprensión	13. Me adapto rápidamente al cambio o al proceso de mejorar las labores	4	4	4	
	19. Estoy dispuesto a integrarme en el trabajo para alcanzar los objetivos esperados.	4	4	4	
Realización	15. Tengo capacidad para resolver problemas de manera inmediata y adecuada.	4	4	4	
	16. Tengo aptitud para integrarme al equipo de trabajo en las actividades que se requieren.	4	4	4	
	17. Me identifico fácilmente con los objetivos del centro laboral para buscar alcanzar las metas trazadas.	4	4	4	
	18. Planifico mis actividades con anticipación buscando la mejor manera de desarrollarlas.	4	4	4	
	20. Me preocupo ampliamente por alcanzar las metas en los tiempos establecidos.	4	4	4	


 Dr. María Elena Méndez Chagnon
 Médico/a Epidemióloga
 C.O.P. N° 3405 - RNE 0056
 O.S. Salud O.S. RALI

Firma del evaluador

DNI 17907713

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Elman Rolando Gamarra Osorio
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input checked="" type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/>
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Investigación en salud, Medicina interna y Endocrinología.
Institución donde labora:	ESSALUD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autor(a):	Paulino, R. (2021) modificado por Alcalá, R. (2023)
Procedencia:	Perú.
Administración:	Encuesta por medio del cuestionario para medir desempeño laboral
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal médico del departamento de medicina de Hospital Nivel III-1
Significación:	Cuenta con 2 dimensiones y 20 ítems siendo 11 ítems para la primera dimensión y 9 ítems para la segunda dimensión, utiliza la escala de Likert del 1 al 5, además contiene sus niveles y rangos para medir el desempeño laboral percibido por el personal médico. PUNTUACIÓN 1: Nunca 2: Raramente

	<p>3: Ocasionalmente 4: Frecuente 5: Muy frecuente</p> <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 20-46 puntos • Medio: 47-73 puntos • Alto: 74-100 puntos
--	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de la función Características individuales	Chiavenato (2019) lo define como la agrupación de capacidades, comportamientos de los colaboradores, para lograr los objetivos de las instituciones, promoviendo buenos resultados, el cual es medible, considerándose un indicador para el logro de metas definidas, produciendo la excelencia, eficiencia y eficacia en una institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre desempeño laboral elaborado por Paulino, R. en el año 2021 modificado por Alcalá, R. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

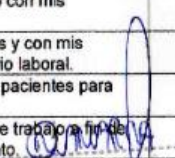
Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño de la función y características individuales

- Primera dimensión: Desempeño de la función
- Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción de productividad, calidad del trabajo, conocimiento de las tareas, actitud frente a la institución y colegas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	1. Termine mi trabajo oportunamente con la mejor actitud y emoción	4	4	4	
	2. Cumpla con las tareas que se me asigna mostrando responsabilidad al desarrollarlas.	4	4	4	
	3. Realizo adecuadamente mi trabajo para brindar un buen servicio.	4	4	4	
Calidad	4. Realizo mi trabajo evitando cometer errores al mostrar algunas dificultades al desarrollarlo.	4	4	4	
	5. Hago uso racional de los recursos del centro laboral para lograr los objetivos.	4	4	4	
Conocimiento de tareas	6. No requiero de supervisión para el desarrollo adecuado de mis labores.	4	4	4	
	7. Soy profesional en el trabajo brindando lo mejor de mí en el desarrollo de mis obligaciones.	4	4	4	
Actitud	8. Soy respetuoso y amable en el trato con mis compañeros de trabajo y pacientes.	4	4	4	
	9. Me muestro cortés con los pacientes y con mis compañeros durante todo el horario laboral.	4	4	4	
	10. Brindo adecuada orientación a los pacientes para solucionar sus problemas.	4	4	4	
	11. Evito los conflictos con el equipo de trabajo y logro alcanzar los objetivos del departamento.	4	4	4	


 Rolando Gálvez
 EPS - SAN VICENTE
 CUP - ESTAD. NRE - 3375 PNE - 4445

Firma del evaluador

DNI 42927434

• Segunda dimensión: Características individuales

• Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción de comprensión, creatividad y realización de ideas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creatividad	12. Expongo nuevas ideas para mejorar los procesos laborales y alcanzar las metas.	4	4	4	
	14. Trato de buscar soluciones adecuadas y factibles ante dificultades	4	4	4	
Comprensión	13. Me adapto rápidamente al cambio o al proceso de mejorar las labores	4	4	4	
	19. Estoy dispuesto a integrarme en el trabajo para alcanzar los objetivos esperados.	4	4	4	
Realización	15. Tengo capacidad para resolver problemas de manera inmediata y adecuada.	4	4	4	
	16. Tengo aptitud para integrarme al equipo de trabajo en las actividades que se requieren.	4	4	4	
	17. Me identifico fácilmente con los objetivos del centro laboral para buscar alcanzar las metas trazadas.	4	4	4	
	18. Planifico mis actividades con anticipación buscando la mejor manera de desarrollarlas.	4	4	4	
	20. Me preocupo ampliamente por alcanzar las metas en los tiempos establecidos.	4	4	4	


Elnan Rolando Gamarrta Osofio
ESPECIALISTA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN
CUP 0342 RNE 0271 RNE 4445

Firma del evaluador

DNI 42927434

ANEXO 7. Fórmula para el cálculo de la muestra

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 * p * q}{e^2 * (N-1) + Z\alpha^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra buscado = 76

N = Tamaño de la población o universo = 95

Z α = Parámetro estadístico que del nivel de confianza = 1.96

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (50%= 0.5)

q = (1 – p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (50%= 0.5)

e = Error de estimación máximo aceptado= 5%=0.05

Desarrollo de la fórmula:

$$n = \frac{76 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(95 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 76$$

ANEXO 8. Validez y confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad de Cuestionario valorativo de Burnout (MBI-HSS)

Análisis de Coeficiente del Alfa de Cronbach de la variable Síndrome de Burnout.

Alfa de Cronbach	Número de elementos	Nivel
0,845	22 ítems	Bueno

Estadística de Preguntas

Preguntas	Varianza poblacional
P1	3.95
P2	2.81
P3	3.13
P4	2.73
P5	3.60
P6	3.74
P7	1.85
P8	3.95
P9	1.75
P10	3.45
P11	3.45
P12	2.89
P13	2.89
P14	4.13
P15	4.44
P16	3.05
P17	0.75
P18	2.29
P19	0.63
P20	3.49
P21	4.29
P22	2.51

Validez del cuestionario sobre Desempeño Laboral

Resultado de validez del cuestionario sobre Desempeño Laboral

Expertos	Grado Académico	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad
Dra. Wendy Dayanara Angulo Angulo	Doctor	Hay suficiente prueba	Aplicable
Dra. María Elena Mendoza Chayguaque	Doctor	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mtro. Elman Rolando Gamarra Osorio	Maestro	Hay suficiente prueba	Aplicable

Nota: Datos tomados de las encuestas.

Confiabilidad del cuestionario de Desempeño laboral.

Análisis de Coeficiente del Alfa de Cronbach de la variable Desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	Número de elementos	Nivel
0,93	20 ítems	Excelente

Estadística de Preguntas

Preguntas	Varianza poblacional
P1	0.43
P2	0.56
P3	0.49
P4	0.71
P5	0.36
P6	0.46
P7	0.53
P8	0.29
P9	0.25
P10	0.63
P11	0.54
P12	0.64
P13	0.56
P14	0.55
P15	0.46
P16	0.35
P17	0.41
P18	0.30
P19	0.25
P20	0.51

ANEXO 9. Documento de autorización de la institución para aplicar instrumento



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Seguro Social de Salud
EsSalud



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
OFICINA DE CAPACITACION, INVESTIGACION Y DOCENCIA
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA**

PI N° 168 CIYE- O.C.I.Y D-RALL-ESSALUD-2023

CONSTANCIA N° 173

El presidente del Comité de Investigación de la Red Asistencial La Libertad – ESSALUD, ha aprobado el Proyecto de Investigación Titulado:

**"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
PERSONAL MÉDICO DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA DE
HOSPITAL NIVEL III-1 DE TRUJILLO, 2023"**

ALCALÁ MENDOZA, ROSA MARÍA

Al finalizar el desarrollo de su proyecto deberá alcanzar un ejemplar del trabajo desarrollado vía virtual al email (capacitacionrall@gmail.com), según Directiva N° 04-IETSI-ESSALUD-2016, a la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia - GRALL, caso contrario la información del Trabajo de Investigación no será avalada por ESSALUD.

Trujillo, 08 de noviembre del 2023


.....
Dr. Andrés Sánchez Reyma
PRESIDENTE
Comité de Investigación
Red Asistencial La Libertad



.....
Dra. Rosa Lozano Ybanez
JEFE OCIYD-G
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD


NIT: 9070-2023-3909